



Il punto



Carissime/i, questo numero DN7 esce dopo il mio insediamento a Segretario Generale UIL RUA, avvenuto il 28 maggio scorso.

L'avvicendamento con Alberto Civica, dopo quasi un trentennio di autorevole guida, mi ha passato un "testimone" ben impegnativo.

La UIL RUA è una categoria ad alto valore aggiunto e bassissimo peso di addetti; facilmente può essere banalizzata e quindi penalizzata. Lo si vede da come i governi di ogni colore approcciano i temi della ricerca, dell'alta formazione, dello sviluppo e dell'innovazione, considerati un costo anziché un investimento e sottoposti, esattamente come il resto del pubblico impiego, ad accanimenti normativi, a tagli economici lineari e specifici.

Come UIL RUA registriamo di aver portato con successo i nostri temi al centro delle politiche confederali: la UIL oggi è come non mai consapevole che senza investimenti in ricerca, innovazione, produzione del sapere, il paese non progredisce. Anche nella competizione elettorale per le RSU il nostro impegno è stato riconosciuto.

Per continuare a crescere dobbiamo continuare a perseguire obiettivi comuni: *le istituzioni vanno considerate prioritarie* (e salvaguardate spesso dagli stessi vertici assegnati dalla politica...); *il sindacato è garanzia primaria* dei lavoratori; la *confederalità* deve essere *valore aggiunto*.

Dobbiamo continuare a porre in ogni settore di attività puntualità nella proposta, tenacia nel perseguire gli obiettivi, competenza nell'azione e flessibilità nei rapporti.

Sono orgogliosa di essere una delle donne elette Segretario Generale nelle categorie UIL: **è medaglia al valore di tutta la UIL RUA**, organizzazione in cui ho speso molto della mia vita lavorativa, ricoprendo ruoli diversi e svolgendo ogni incarico assegnato - anche quando non era proprio ciò che avrei amato fare in quel momento...

Tutto è stato utile a costruire consapevolezza e conoscenze, a maturare o affinare capacità, necessarie a tutti coloro che, come me, "se fanno sindacato, vuol dire che ce l'hanno nel sangue". Sono un esempio di quanto sia più lunga la carriera per le donne: sono diventata segretario nazionale dopo oltre 20 anni di attività sindacale, e generale svariati anni dopo. Proprio per questo sono arrivata a comprendere che è necessario avere maggior consapevolezza della **necessità di proporsi e fare sindacato.**

Le donne tendono a voler essere "perfette", sentendosi spesso non abbastanza formate, non abbastanza preparate. Tendiamo a delegare e a farci rappresentare, a volte per mancanza di tempo, altre semplicemente perché non ci riteniamo "adeguate".

Dobbiamo venire a patti con noi stesse. Dobbiamo fare la nostra parte, studiare per sentirci ed essere pronte a diventare riferimento e non solo supporto, perché come mi piace dire **"il coraggio è anche abitudine"**.

Dobbiamo imparare a sostenerci: spesso le donne sono le prime a criticare altre donne, perché la competizione è l'unico modello in cui si riconoscono. Tolleriamo molto dagli altri, ma perdoniamo pochissimo a noi stesse - ed alle altre. Dobbiamo rendere i nostri colleghi certi di poter contare su donne come **"giocatori titolari"** e non "riserve". Dobbiamo fare la differenza: **ma dobbiamo essere le prime a crederci!** Io sono qui a dimostrarvi che ce la possiamo fare.

Al lavoro quindi e come sempre... Viva gli uomini e le donne della Uil Rua, viva la UIL!

Sonia Ostrica

in rilievo

- Smart working? Sì, GRAZIE! pag.2
- Piattaforma UIL RUA per il rinnovo dei CCNL pag.3
- Le novità in tema di congedi parentali pag.4
- Divorzio Breve pag. 5
- Il piano antiviolenza Governo Renzi pag.6
- Sì alle unioni civili di coppie dello stesso sesso pag.7



PARI OPPORTUNITA'

Smart working? SI, GRAZIE!

Lo smart working (lavoro intelligente) è un approccio innovativo all'organizzazione del lavoro, che si caratterizza per flessibilità e autonomia nella scelta degli spazi, degli orari di lavoro e degli strumenti da utilizzare a fronte di una maggiore responsabilizzazione sui risultati.

I lavoratori svolgono il proprio lavoro da remoto, ovvero al di fuori dei locali dell'amministrazione (anche, ma non solamente, dalla propria abitazione) in forma occasionale o permanente, full-time (5 giorni su 5 da remoto) o part-time (con dei rientri in ufficio predefiniti o concordati in base alle diverse esigenze). Il lavoro viene svolto utilizzando computer portatile, telefono cellulare e altri strumenti in modalità on-line oppure off-line. E' indispensabile prevedere una analisi organizzativa delle mansioni, poiché non tutte le attività possono essere svolte da remoto: sono idonee quelle attività il cui svolgimento avviene più per telefono/posta elettronica che tramite un rapporto diretto con l'interlocutore, quelle gestibili individualmente che richiedono spirito d'iniziativa e capacità di raggiungere gli obiettivi senza bisogno di una stretta supervisione e quelle che generano risultati misurabili. **La sua applicazione può aiutare a lavorare meglio favorendo il benessere personale e di riflesso quello della vita privata e familiare?** La risposta è sì, visti i vantaggi tangibili per le organizzazioni. L'adozione di modelli di Smart Working potrebbe portare benefici per il Sistema Paese quantificabili in termini economici: aumento della produttività media per lavoratore, contrazione del costo del lavoro, vantaggi per la qualità della vita lavorativa e personale (riduzione dello stress, possibilità di autogestirsi, riduzione degli spostamenti quotidiani) nonché quelli per l'ambiente, grazie alla conseguente riduzione di emissioni di CO2.

"Fare Smart Working in Italia oggi si può e si deve": è questo il messaggio emergente dalle analisi dell'Osservatorio Smart Working della School of Management del Politecnico di Milano.

L'edizione 2014 della ricerca dell'Osservatorio rivela che i lavoratori evidenziano come i vincoli legati alle modalità di lavoro attuali non permettano spesso di soddisfare esigenze per loro prioritarie come l'equilibrio fra lavoro e vita

privata, l'autonomia professionale e la possibilità di collaborare. Condizioni che, oltre a essere ritenute fondamentali per il raggiungimento di buone prestazioni professionali, costituiscono fattori motivanti, di importanza paragonabile alla retribuzione e alla possibilità di carriera.

E nella Pubblica Amministrazione? Secondo quanto emerso da una ricerca condotta dall'università di Tor Vergata, **la percentuale di uffici pubblici che adotta lo smart working si attesta leggermente al di sotto del 2%.**

Numeri che raccontano un ritardo tutto italiano verso l'adozione di una modalità di lavoro più moderna, nonostante l'Italia abbia sfornato ben tre leggi, dalla prima targata Bassanini del '98, passando per il Decreto legge 178 del 2012, fino al più recente Jobs Act, che sulla carta, favoriscono lo smart working.

Le ragioni sono essenzialmente culturali: abbiamo un modello di gestione del lavoro fondato sul controllo fisico del dipendente e sulla gerarchia. Bisognerebbe scardinare il pensiero ancora molto diffuso nel nostro Paese, in base al quale è il "cartellino" a stabilire la produttività della persona. Prevale dunque un approccio antiquato che tende a vedere il telelavoro come uno strumento di welfare eccezionale e volontaristico da riservare a particolari categorie, come le lavoratrici madri o le persone con malattie o disabilità, quando in realtà lo smart working dovrebbe essere concepito come una vera e propria modalità di lavoro applicabile a tutti, per incentivare la produttività. **"Lo smart working non dovrebbe essere un elemento opzionale ma trovare un'organica legittimazione e regolamentazione nei contratti collettivi di categoria e diventare un capitolo importante della riforma della Pubblica amministrazione"**, dichiara Guelfo Tagliavini, di Federmanager che ha commissionato la ricerca.

Per approfondire:

http://job24.ilssole24ore.com/news/Articoli/2012/11/Smartworker-apre-21112012_PRN.php

http://www.corrierecomunicazioni.it/pa-digitale/33787_smart-working-off-limits-per-la-pa-puo-sceglierlo-solo-il-2-dei-dipendenti.htm



NOVITA' NORMATIVE E INIZIATIVE SINDACALI

PIATTAFORMA UIL RUA PER IL RINNOVO DEI CCNL

Per due trienni contrattuali, dal 2009, non c'è stato rinnovo del CCNL e il Pubblico Impiego ha subito interventi normativi di *riduzione* delle somme già in godimento. La perdita del potere d'acquisto delle retribuzioni è stata nell'ordine del 15%, pari in media tra i 6.000 ed gli 8.000 euro pro capite. **Recuperare il potere d'acquisto e finanziare gli incrementi delle retribuzioni, sia tabellari che accessorie, sono il nostro punto di partenza per l'apertura di questa stagione contrattuale.**

Ai settori dell'Università, Ricerca ed AFAM viene riconosciuta un'importanza strategica per lo sviluppo del Paese: un riconoscimento però solo a parole, visti i tagli imposti dai Governi. Dal 2004 i limiti imposti al turn over e il blocco delle assunzioni hanno determinato l'incremento di precariato, carichi di lavoro ed esternalizzazioni che impediscono un fisiologico ricambio generazionale, decisivo in questi ambiti di attività e professionalità.

Per la UIL RUA resta decisiva la richiesta di **abrogazione della Legge Brunetta 150/09**, a partire dalla prevista riduzione dei Comparti di contrattazione del Pubblico Impiego. La UIL RUA ritiene indispensabile prevedere **un 5° comparto contrattuale** che comprenda le Università, gli Enti di Pubblici di Ricerca e le istituzioni AFAM. Per questi settori vanno eliminati vincoli insostenibili e avviati interventi specifici ed urgenti, finalizzati innanzitutto ad assicurare **finanziamenti ordinari adeguati e percorsi straordinari per la stabilizzazione dei precari.**

E' urgente introdurre una **separazione tra nuove assunzioni e percorsi di carriera**, prevedendo il passaggio tra aree senza l'obbligo di concorsi pubblici nazionali e il finanziamento delle progressioni interne all'area/profilo/qualifica con risorse esterne al fondo accessorio. Il **sistema di valutazione deve inoltre essere svincolato dalle fasce di merito della legge 150/09** (il famigerato 25% di fannulloni imposto per legge!) e deve invece **basarsi su criteri adeguati, oggettivi, collegiali e soprattutto risorse aggiuntive.** Vanno altresì confermati e rilanciati i **due livelli distinti di contrattazione**, nazionale e integrativa, sottraendoli al controllo "di merito" dei vigilanti e riaffermando la loro piena titolarità in tema di organizzazione del lavoro, tabelle di equiparazione, orario di lavoro, questioni di genere, riconoscimento per il personale "precario" di pari retribuzione accessoria e di diritti/tutele (maternità, malattia, formazione, buono pasto). Infine particolare attenzione deve essere dedicata al rispetto degli adempimenti di legge in materia di sicurezza e prevenzione sui luoghi di lavoro.

La riforma della PA ha finora prodotto solo confusione e danni: in assenza di un radicale cambio di rotta da parte del Governo è facile prevedere una stagione di conflitto e di mobilitazione. Bisogna tornare subito ad un serio confronto di merito con il Sindacato e far ripartire la stagione contrattuale Pubblica Amministrazione. La UIL RUA è pronta ad aprire la trattativa, ora spetta al Governo mostrare le sue carte. [Link al testo integrale](#)

Passa il Decreto sulla Buona Scuola

La "Buona scuola" è legge. Dopo l'approvazione del Senato, l'aula della Camera, in terza lettura, ha dato il via libera definitivo. E' la meno votata tra le riforme del Governo Renzi che, potendo contare su circa 395 voti, ne ha incassati solo 277. Proteste fuori Montecitorio.



Il Governo procede senza ascoltare il popolo degli insegnanti, anche precari, i genitori, i presidi, il personale tutto, e gli stessi alunni, per i quali la difesa della scuola pubblica equivale alla difesa dell'acqua, bene primario, bene pubblico, da garantire sempre.



Le novità in tema di congedi parentali

Adottati due decreti legislativi, in attuazione del Jobs act, sulle misure per la conciliazione delle esigenze di cura, vita e di lavoro.

Questi i punti salienti:

➤ Durata dei congedi parentali

Viene ampliata la soglia di fruizione dagli 8 ai 12 anni del figlio, fermo restando il limite massimo complessivo per entrambi i genitori di 10 mesi (elevabile a 11 mesi nel caso di fruizione del congedo da parte del padre per un periodo non inferiore ai tre mesi). Il decreto ha previsto il prolungamento anche del congedo parentale retribuito al 30% per l'assistenza ai minori disabili gravi. Entrambi i genitori di minori con disabilità grave possono fruirne, in maniera frazionata o continuativa ed alternativamente fino al compimento del 12° anno di vita del bambino, per un periodo complessivo massimo di tre anni.

➤ Periodo retribuito

Passa da tre a sei anni il periodo nel quale si può godere del periodo di congedo retribuito, fermo restando il periodo massimo complessivo tra i genitori di sei mesi. Qualora il reddito individuale dell'interessata/o sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'Assicurazione Generale Obbligatoria, la copertura del 30% della retribuzione fissa mensile spetta fino all'ottavo anno di vita del bambino.

Gli eventuali ulteriori periodi (residui rispetto agli 11 mesi complessivi previsti per entrambi i genitori), sia fruiti entro il 6° anno di vita del bambino che dal sesto al dodicesimo, non sono retribuiti. Analoghe disposizioni sono previste in caso di adozione e affidamento. La misura è finanziata sino al termine del 2015.

➤ Modalità di fruizione del congedo parentale

Si potrà usufruire del congedo parentale su base giornaliera o oraria. Se il contratto collettivo non prevede la frazionabilità ad ore, sarà consentito usufruire nella misura della metà dell'orario giornaliero medio del mese precedente la richiesta. Nelle giornate di fruizione del congedo parentale ad ore non è possibile fruire di permessi o riposi previsti dal d.lgs n. 151/2001:

- permessi per esami prenatali (art. 14 d.lgs n. 151/2001);
- riposi giornalieri di maternità (c.d. allattamento) (art. 39 d.lgs n. 151/2001) sostituire con riposi giornalieri della madre e del padre, artt. 39 e 40;
- due ore di riposo giornaliero retribuito per i minori di tre anni con disabilità in situazione di gravità (art. 42, comma 1 d.lgs n. 151/2001);
- permessi fruiti ad ore di cui all'art. 33, comma 3 della L. n. 104/1992 (18 ore) e a figli con disabilità in situazione di gravità di età superiore a tre anni (art. 42, comma 2 d.lgs n. 151/2001).

La misura è finanziata sino al termine del 2015.

➤ Alternativa tra part-time e astensione

In luogo del congedo parentale, è possibile chiedere l'accesso al part-time entro i limiti del congedo ancora spettante, con una riduzione dell'orario non superiore al 50%. Il Datore di lavoro deve concedere la trasformazione entro 15 giorni dalla richiesta. La misura è permanente e non necessita di finanziamento.

➤ Indennità di maternità

Alle lavoratrici iscritte alla gestione separata Inps e non ad altre forme di previdenza obbligatoria spetta l'indennità di maternità anche se il contribuente non ha versato i contributi.

➤ Parto prematuro

Il congedo obbligatorio di maternità si allunga anche oltre i 5 mesi in caso di parto prematuro. La madre può chiedere la sospensione del congedo di maternità in caso di ricovero del neonato in una struttura pubblica o privata dopo il parto e godere del congedo, in tutto o in parte, dalla data di dimissione del bambino.

Il diritto a fruire della sospensione è limitato ad una sola volta per figlio ed è subordinato alla presentazione di attestazione medica che dichiara la compatibilità dello stato di salute della madre con la ripresa dell'attività lavorativa.

La sospensione del congedo di maternità è prevista anche nel caso di parto a termine quando il neonato sia stato ricoverato in una struttura.

La possibilità è stata estesa anche al caso di adozione e di affidamento.

Maria Giovanna Dovetto



Divorzio Breve (in vigore dal 26 maggio 2015)

Con la legge n. 55/2015, dopo 45 anni dalla legge istitutiva del 1970 e 41 dalla richiesta di referendum abrogativo, il legislatore interviene ancora in materia di scioglimento o di cessazione degli effetti civili del matrimonio nonché di comunione tra i coniugi riducendo i tempi per la domanda di divorzio, finora fissati in tre anni dall'avvenuta separazione giudiziale o consensuale tra i coniugi. La nuova norma segue le misure adottate nel corso del 2014 (L.136 e 162) che hanno consentito la definizione della separazione tra i coniugi, non in Tribunale, ma davanti all'Ufficiale dello stato civile, con l'intervento degli avvocati. Queste, in sintesi, le novità.

➤ Anticipazione della domanda di divorzio

Ridotti i tempi della separazione (da 3 anni a 12 mesi per le separazioni giudiziali, 6 mesi per le separazioni consensuali) alla presentazione della domanda di divorzio. Stessi termini se l'accordo di separazione viene presentato e omologato, con negoziazione assistita da un avvocato, presso

l'Ufficiale di stato civile.

➤ Scioglimento anticipato della comunione legale

Scioglimento della comunione legale nel momento in cui il Presidente del Tribunale autorizza i coniugi a vivere separati (separazione giudiziale) o dalla data di sottoscrizione del processo verbale di separazione dei coniugi dinanzi al Presidente del Tribunale, purché successivamente omologato (separazione consensuale). Con lo scioglimento della comunione legale si definiscono i rapporti patrimoniali tra coniugi in comunione di beni. L'ordinanza che sancisce l'autorizzazione a vivere separati viene subito comunicata all'Ufficiale dello stato civile che lo annota sull'atto del matrimonio.

➤ Procedimenti in corso

Le nuove disposizioni hanno **valore retroattivo**, dunque valgono anche per le cause attualmente in corso.

Giulia Barbiero



Di seguito, i passaggi nel tempo delle norme in un breve *excursus* giuridico:

1970 La L.898 (legge Fortuna-Baslini) *Disciplina dei casi di scioglimento del matrimonio* è approvata dal Parlamento introducendo il divorzio in Italia, abolendo l'indissolubilità del matrimonio.

1971 A giugno vengono depositate le firme per la sua abrogazione. A dicembre la richiesta viene dichiarata legittima e il referendum viene fissato per il 27 febbraio ma cade il governo Leone e il voto slitta al 1974.

1974 Il 12 e 13 maggio 1974 si vota per il primo referendum abrogativo della storia repubblicana, quello che finora ha raggiunto il maggiore quorum di votanti (87,72%), che si conclude a favore del mantenimento della legge (59,26% no all'abrogazione e 40,7% sì).

1978 La L.436 sancisce norme integrative della legge 898/70 relative all'assegno di mantenimento e reversibilità della pensione nel caso di morte dell'obbligato, se non ci sia stata erogazione in unica soluzione o in caso di nuove nozze del ricevente o se viene meno il suo stato di bisogno.

1987 La L.74 riduce il periodo di separazione da 5 a 3 anni e definisce esplicitamente cosa debba contenere la domanda da presentare, chi la debba presentare ed in quali casi. Regola i doveri verso i figli, gli assegni di mantenimento verso essi e il coniuge più debole e la rivalutazione Istat dell'assegno.

2005 La L. 80 stabilisce la forma della domanda, il luogo dove presentarla nel caso di residenti all'estero o irreperibilità di uno di essi, il tentativo di conciliazione, la notifica dell'ordinanza e la fissazione dell'udienza.

2008 La sentenza della Corte Costituzionale n.169 23/5/2008 modifica l'art.4 L.898/70 in materia di competenza giurisdizionale per il procedimento. Il Tribunale è relativo al luogo di residenza del convenuto, non a quello dell'ex residenza comune dei coniugi.

2012 DDL *Disposizioni in materia di separazione giudiziale tra coniugi* che porta da 3 ad 1 anno o massimo 2, se la coppia ha figli minorenni, i tempi di separazione effettiva per presentare la domanda.



Il piano antiviolenza (Governo Renzi)



Nel mese di dicembre scorso la Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per le Pari Opportunità ha avviato una consultazione on line per ricercare azioni atte a limitare ed eliminare **la violenza sessuale e di genere** e adottare un Piano nazionale.

Come CPO UIL RUA segnalammo alle nostre strutture la consultazione, evidenziando però la complessità della partecipazione, a nostro avviso scoraggiante e apparentemente destinata ad interlocutori molto esperti e fortemente già motivati. Dubitiamo fortemente che l'iniziativa, più formale che sostanziale, abbia contribuito ad un passo avanti nella lotta per combattere ed eliminare definitivamente la violenza perpetrata su donne, bambini ed anziani.

Ci fa però ben sperare l'inserimento della pedagogia e l'educazione "di genere" all'interno dei programmi scolastici nelle scuole, approvata dalla VII Commissione Cultura alla Camera; ma le iniziative del 20 giugno u.s. ("family day") hanno "mischiato" più argomenti (No alle unioni civili, No al "Gender" nelle scuole, che è cosa

diversa dall'educazione di genere di cui si parla), confondendo le idee ai tanti a cui non è arrivato un chiarimento dai mass-media.

Anche la regolamentazione di un congedo per le donne vittime di violenza di genere, prevista nel decreto legislativo attuativo del Jobs Act recante "Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, vita e di lavoro" - che prevede la fruizione di un **periodo di congedo di tre mesi** – in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9 della legge 10 dicembre 2014, n.183 è un segnale importante: ma l'arco temporale di riferimento della legge è il solo 2015, senza ulteriori previsioni di finanziamento per gli anni 2016 e seguenti. Quindi nella migliore delle ipotesi potrà essere applicato per pochi mesi.

Non è questa la politica di genere che ci aspettiamo in un paese in cui le donne, morte per mano di un uomo, quasi sempre un familiare, lasciano una scia rossa troppo lunga. Ci auguriamo che si riesca a fare meglio e presto.

Fabiana Bernabei

Educazione di genere e pedagogia di genere dentro i programmi scolastici

Inserite la pedagogia di genere e l'educazione di genere dentro i programmi scolastici.

Finalmente l'educazione alla parità di genere e la prevenzione alla violenza e a tutte le discriminazioni nelle scuole di ogni ordine e grado è stata approvata dalla VII Commissione Cultura alla Camera.

L'attuazione dei principi e parità era stata chiesta dal Coordinamento Pari Opportunità e Politiche di genere della UIL in un documento consegnato al MIUR lo scorso luglio e oggi i nostri suggerimenti hanno trovato piena rispondenza.

Il Coordinamento Pari Opportunità e Politiche di genere esprime grande soddisfazione per questo risultato che è la declinazione del documento Cgil Cisl Uil sulla necessità di inserire la pedagogia di genere e l'educazione di genere all' interno dei programmi scolastici.

Roma, 20 maggio 2015



Maria Pia Mannino



SI alle unioni civili di coppie dello stesso sesso



Soffia un vento di cambiamento che sembra spirare da un lato all'altro del nostro pianeta e che forse può aprire la strada ad un processo di cambiamento che arrivi non solo a "disciplinare" normativamente, ma a mettere radici profonde nella cultura dei popoli. Il vento ci porta parole di uguaglianza e di rispetto.

- Ai 21 Paesi che in tutto il mondo hanno legalizzato i matrimoni tra omosessuali (Danimarca, Olanda, Belgio, Spagna, Francia, Canada, Sudafrica, Norvegia, Svezia, Slovenia, Portogallo, Inghilterra, Galles, Islanda, Argentina, Uruguay, Nuova Zelanda, Finlandia, Messico, Brasile), si aggiunge l'Irlanda. Il 62,1 per cento degli irlandesi ha detto "sì" alle nozze gay. Ma l'Irlanda è la prima nazione a farlo passando per una consultazione popolare. Cinque anni dopo l'approvazione in Parlamento delle unioni civili per le coppie omosessuali.
- Il Parlamento europeo di Strasburgo ha approvato a larga maggioranza un rapporto sull'uguaglianza di genere in Europa in cui si parla, per la prima volta in maniera così esplicita, di 'famiglie gay'. "Il Parlamento - si legge nel testo - prende atto dell'evolversi della definizione di famiglia".
- Con cinque voti favorevoli e quattro contrari, la Corte Suprema degli Stati Uniti ha stabilito che il matrimonio è un diritto garantito dalla Costituzione anche alle coppie omosessuali. Questo significa che tutti i 50 Stati del Paese dovranno permettere a due persone dello stesso sesso di sposarsi e riconoscere i matrimoni omosessuali contratti in qualsiasi parte del Paese.
- ... in Italia, a giugno, nel profondo sud, a Catania precisamente, si è celebrata la prima unione civile tra due donne.

Lo sport non ha sesso!

"Basta! Non si può sempre parlare di dare soldi a quattro lesbiche".

Parole agghiaccianti usate come strumento di discriminazione pronunciate da Felice Belloli, presidente della *Legga Nazionale Dilettanti*, il 5 marzo scorso durante la riunione del Dipartimento di calcio femminile.

E' il calcio femminile ad essere preso di mira e l'esercito di 12mila atlete che lo compongono, ree di praticare uno sport, se questa può essere una colpa, che è affare da maschi.

La dichiarazione resa ovviamente è stata smentita, ma l'effetto debordante a livello mediatico comunque c'è stato.

Quale sia la colpa, se il praticare un'attività storicamente appannaggio del "sesso forte" oppure il proprio orientamento sessuale non è dato comprendere. Senza aggiungere ulteriori polemiche ci sembra che, in buona misura, le componenti ci siano entrambe, l'una aggravante dell'altra. Entrambe deplorabili. Entrambe assurde. Entrambe da contestare.

Lo sport è per tutte/i e di tutte/i !!





BUONE PRATICHE ... e non



Iniziative per la conciliazione vita-lavoro in Inail

Tra le varie iniziative, al termine del primo mandato del CUG, in Inail è stata emanata una determina a firma del Direttore Generale su proposta del Comitato che compendia tutte le misure conciliative in essere. Lo scopo è quello di fornire ai dipendenti un vademecum operativo e, al contempo, di diffondere la realtà già operativa in casa Inail presso le altre Pubbliche Amministrazioni. Nel documento, tra l'altro, vengono riassunte le misure adottate in ordine a: organizzazione del lavoro (tempi di lavoro e flessibilità; luoghi di lavoro e telelavoro dal domicilio del dipendente, assegnazione temporanea come delocalizzazione provvisoria del personale); strumenti di supporto economico (benefici socio-assistenziali, polizza sanitaria, prestiti personali, mutui ipotecari e convenzioni attive); servizi di cura (asilo nido).



Forum dei Comitati Unici di Garanzia

Lo scorso 16 giugno si è svolto a Palazzo Montecitorio un convegno per dare l'avvio al neo-costituito Forum dei Comitati Unici di Garanzia delle 35 amministrazioni pubbliche aderenti. I CUG, lo ricordiamo, sono organismi paritetici con funzioni propositive, consultive e di verifica su benessere organizzativo, conciliazione dei tempi, contrasto alle discriminazioni di genere e non solo, valorizzazione dell'etica e della trasparenza. Il Forum dei CUG nasce nell'intento di rafforzare le possibilità di incidere di questi organismi che rappresentano oltre 300mila lavoratori e lavoratrici pubblici. Nel corso del convegno è stata anche sottoscritta la Carta dei Forum che rappresenta l'insieme degli obiettivi che tutti i Comitati aderenti ritengono prioritari.



*Vuoi segnalare un evento o proporre un argomento per DonnaNews UIL RUA?
Vuoi segnalarci una buona o cattiva prassi verificatasi nella tua amministrazione?
Inviaci una e-mail all'indirizzo donnanews@uilrui.it*

Comitato di Redazione: Sonia Ostrica, Maria Giovanna Dovetto, Alessandra Attanasio, Giulia Barbiero

Clicca e segui la UIL RUA anche su...

